

Mesleki Yılgınlık Ölçeği (MEYÖ): Ölçek Geliştirme Çalışması Professional Frustration Scale (PFC): Scale Development Study

Hasan TUTAR^a Gamze AY^b Nevzat ŞAHİN^c

^a Bolu Abant İzzet Baysal Üniversitesi, İletişim Fakültesi, Bolu, Türkiye. hasantutar@ibu.edu.tr

^b Eskişehir Osmangazi Üniversitesi, Sağlık Hizmetleri Meslek Yüksekokulu, Eskişehir, Türkiye. drgamzeay@gmail.com

^c Sakarya Üniversitesi, İşletme Enstitüsü, Sakarya, Türkiye. nevzatsahin1453@gmail.com

MAKALE BİLGİSİ	ÖZET
Anahtar Kelimeler: Mesleki yılgınlık Ölçek geliştirme Smart PLS	Amaç – Yılgınlık, çalışanların işlerine karşı olumsuz olarak hissettikleri bir duygu olarak, tükenmişlik sendromunun başlangıç aşamasında ortaya çıkabilen bir duygu durumudur. Bu araştırmanın temel amacı çalışanların özellikle kariyer yaşamlarının ileri aşamasında ortaya çıkan mesleki yılgınlıklarının tespit edilmesinde kullanılabilecek "Mesleki Yılgınlık Ölçeği"nin geliştirilmesidir. Yöntem – Ölçeğin geliştirilmesi amacıyla veriler dört farklı araştırma grubundan toplanmıştır. Ölçek geliştirme sürecinde madde havuzunun oluşturulması, pilot çalışma yapılarak maddelerin sadeleştirilmesi, test ve tekrar test analizi, keşfedici ve doğrulayıcı yapı analizi aşamalarından oluşan bir süreç izlenmiştir. Ölçeğin güvenilirlik analizi için Cronbach Alpha, rho_A ve bütünlük güvenilirlik (CR) değerleri hesaplanmıştır. Ölçeğin geçerliği için yakınsak (uyum) ve iraksak (ayrım) geçerlilik değerleri hesaplanmıştır. Ölçüt bağımlı geçerlik analizi için işten ayrılma niyeti ölçeği kullanılarak yapısal eşitlik modeli (Smart PLS-SEM) oluşturulmuştur. Bulgular – Özel sektör çalışanlarından oluşan araştırma grubundan elde edilen verilerle ölçeğin üç boyutlu yapıda olduğu keşfedilmiştir. Madde doğrulama sürecinde ikinci araştırma grubundan elde edilen verilerle doğrulayıcı faktör analizi yapılmıştır. Ölçüt bağımlı geçerlik için ölçeğe ait boyutlar ve işten ayrılma niyeti değişkenleri kullanılarak araştırma modeli geliştirilmiştir. Mesleki yılgınlığın işten ayrılma niyetini yordadığı ve ölçüt bağımlı geçerliğin sağlandığı sonucuna ulaşılmıştır. Mesleki Yılgınlık Ölçeği; "İşe Karşı Soğuma (13 madde)", "İş-Özel Yaşam Uyumsuzluğu (5 madde)" ve "İşe Karşı Motivasyon Kaybı (4 madde)" olarak adlandırılmıştır. Tartışma – Analiz bulguları Mesleki Yılgınlık Ölçeğinin geçerli, güvenilir, kamu ve özel örgüt çalışanları olmak üzere tüm çalışanların mesleki yılgınlık algılarını ölçmeye yarayan işlevsel bir ölçek olduğu ileri sürülebilir.
Gönderilme Tarihi 1 Mayıs 2023 Revizyon Tarihi 22 Haziran 2023 Kabul Tarihi 25 Haziran 2023	
Makale Kategorisi: Araştırma Makalesi	

ARTICLE INFO	ABSTRACT
Keywords: Professional frustration Scale development Smart PLS	Purpose – Intimidation is an emotional state that can occur in the initial stage of burnout syndrome, as an emotion that employees feel negatively towards their work. The main purpose of this research is to develop the " Professional Frustration Scale," which can be used to determine the professional frustration of employees, especially in the later stages of their careers. Design/methodology/approach – In order to develop the scale, data were collected from four different research groups. In the scale development process, a process consisting of the creation of the item pool, simplification of the items by conducting a pilot study, test and retest analysis, and exploratory and confirmatory structure analysis was followed. Cronbach Alpha, rho_A, and integrated reliability (CR) values were calculated for the reliability analysis of the scale. Convergent validity and discriminant validity values were calculated for the validity of the scale. For criterion-related validity analysis, a structural equation model was created by using the turnover intention scale. Results – The data obtained from the research group consisting of private sector employees revealed that the scale has a three-dimensional structure. In the item validation process, confirmatory factor analysis was performed with the data obtained from the second research group. For criterion-dependent validity, a research model was developed by using the dimensions of the scale and the turnover intention variables. It was concluded that professional frustration predicted intention to turnover, and criterion-dependent validity was achieved. Professional frustration scale; It was named as "Cooling towards Work (13 items)", "Work-Private Life Mismatch (5 items)" and "Loss of Motivation in Work (4 items)". Discussion – Analysis findings It can be argued that the "Professional Frustration" Scale is a valid, reliable, functional check used to measure the perceptions of professional frustration of all employees, including public and private organization employees.
Received 1 May 2023 Revised 22 June 2023 Accepted 25 June 2023	
Article Classification: Research Article	

Önerilen Atıf / Suggested Citation

Tutar, H., Ay, G., Şahin, N. (2023). Mesleki Yılgınlık Ölçeği (MEYÖ): Ölçek Geliştirme Çalışması, *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 15 (2), 1317-1335.

1. Giriş

Yılgınlık, işi gereği insanlarla yoğun ilişki içerisinde olanlarda görülen duygusal tükenme, duyarsızlaşma ve düşük kişisel başarı sendromu algısıdır. Uzun mesai saatleri ve aşırı iş yükü çalışanın duygusal kaynaklarını tüketmekte ve bu durum işgörende duygusal olarak tükenmesine neden olabilmektedir. Tükenmişlikle başa çıkma stratejisi olarak, bireyler başkalarıyla ilişkilerini sınırlamakta ve insan ilişkileri zayıflamaktadır. Tükenmişlik hissi yaşayan insanlar mevcut duygu durumlarının sürdürülebilir olmadığına farkına vararak ve işlerini yapmada yetersizlik duygusu yaşamaya başlamaktadırlar (Maslach ve Jackson 1981; Cordes ve Dougherty, 1993; Boles vd., 2000). Bu üç bileşenli modelin özünde, "duygusal tükenme" boyutu bulunmaktadır. Bu modelde "duyarsızlaşma" ve "kişisel başarı" boyutları tamamlayıcı nitelikte değişkenler olarak işlev görmektedir. Dünya Sağlık Örgütü'nün yayımladığı Hastalıkların ve Sağlıkla İlgili Sorunların Uluslararası İstatistiksel Sınıflaması-11 raporunda tükenmişlik, başarıyla yönetilemeyen kronik işyeri stresinin sonucu olarak ortaya çıkan bir duygu durumu olarak nitelendirilmektedir (World Health Organization, 2022). Bu durum işgörenlerde, kendini tükenme duyguları, kişinin işine yönelik artan zihinsel mesafe veya sinizm duyguları, yetersiz başarı hissi şeklinde kendini göstermektedir (Schaufeli, Desart ve De Witte, 2020).

Azalan mesleki yeterlilik algısının tükenmişliğin bir parçası olup olmadığı ya da tükenmişliğin atipik bir depresif bozukluk olup olmadığı çeşitli araştırmacılar tarafından sorgulanmıştır (Schaufeli ve Taris, 2005; Bianchi, Schonfeld ve Laurent, 2014; Sowden, Schonfeld ve Bianchi, 2022). Tükenmişlik semptomlarının depresif bir sendromun parçası olduğu ifade edilmekte ve bu türden kuramsal eleştiriler tükenmişlikten mesleki depresyona doğru bir eğilimin ortaya çıkmasına neden olmaktadır (Sowden, Schonfeld ve Bianchi, 2022; Meier ve Kim, 2022). Tükenmişlik konusunda bu kafa karışıklığına rağmen henüz tükenme hissi yaşamayan ancak tükenmenin başlangıç semptomlarından biri olan ve görece uzun süre devam eden "mesleki yılgınlık" konusunda literatürde bir boşluk bulunmaktadır. Tükenmiş insanlar duygusal olarak tükenmiştir ve olumsuz bir duygu durumu içindedirler (Gabriel ve Aguinis, 2022; Dolgun, 2010). Bunlar artık kendilerinde bir iş yapabilme arzusu duymazlar ve esasen buna dair istekleri ve güçleri kalmamıştır. Tükenmiş insanlar bir iş yapmak ve yaratıcı yeteneklerini ortaya koymak için kendilerinde yeterince enerji ve istek bulamazlar. Bununla birlikte "mesleki yılgınlık" yaşayanlarda sözü edilen duygu durumları tükenmişlikte olduğu kadar ağır değildir. Mesleki yılgınlık duyanlar çalıştıkları ortamdan veya işten dolayı önceki heyecanı ve motivasyonu kendinde bulamayan insanlardır. Mesleki yılgınlık duygusu içinde olanlar işe ve işyerine karşı genel bir isteksizlik duygusu duyarlar. Mesleki yılgınlık duyanlar tükenmişlik duygusu içinde olanlardan farklı olarak iş ve özel yaşam stresiyle başadabilme yeteneklerini henüz kaybetmemiş ancak yaşam enerjileri önemli ölçüde hırpalanmış ve iş yapabilme motivasyonları örselenmiştir.

Yılgınlık duygusu tükenmişlik sendromu yaşanmadan önce ortaya çıkan tükenmişliğin bir ön aşamasıdır. Alan yazın tükenmişlik duygusunu psikolojik ve fiziksel enerjinin kaybedilmesi şeklinde tanımlar. Oysa yılgınlık; kişisel başarısızlık henüz gösterilmeden yaşanan bir heyecan, arzu ve istek kaybı durumudur. Mesleki yılgınlık gösterenlerin, iş ve yaşam sevinci önemli ölçüde örselenmiştir. Bu durum "yılgınlık" ve "tükenmişlik" duygusunun farklı düzeyde ve yoğunlukta yaşanan duygu durumları olduğunu göstermesi nedeniyle mesleki yılgınlığın farklı bir değişken olarak ele alınması gereğini ortaya çıkarmaktadır. Ekonomik, sosyal, mesleki itibar kaybı, iş yoğunluğu ve çalışma koşulları gibi nedenlerle mesleki yeterlilik duygusu devam ederken bir işgörenin yılgınlık yaşaması mümkün olabilir. Yıllarca aynı görevde çalışan işgörenler aşırı yoğunluktan ya da monoton iş süreçlerinden dolayı tükenmişlik hissi yaşamadan yılgınlık duygusu yaşayabilirler. Ancak yılgınlık kontrol edilmediği ve insanlarda işe karşı motivasyon duygularının zayıflaması durumunda söz konusu duygu durumu bir ileri aşamaya geçerek ve güçlenerek tükenmişlik düzeyine ulaşabilir. Bütün bu gerekçelerle çalışanların mesleki yılgınlık durumunu tespit edebilmek için mesleki yılgınlık ölçeğinin geliştirilmesinin literatüre ve uygulamaya önemli katkısının olabileceği ileri sürülebilir.

2. Kavramsal Çerçeve

1. Faktör-İşe Karşı Soğuma Algısı

İşe karşı soğuma algısı çalışanın işine veya işyerine karşı tutumunu, algısını ve hissini ifade eder. İşe karşı soğuma algısının bir yönü, bir çalışanın iş memnuniyeti seviyesidir. Bu, örgütsel rollerinden ve görevlerinden ne kadar zevk aldıklarını, becerilerinin ve güçlü yönlerinin işleriyle ne kadar uyumlu olduğunu, ne kadar iyi

hissettiklerini ve işverenleri tarafından ne kadar değerli görüldükleri gibi algı biçimlerini ifade eder. İşe karşı soğuma algısının bir başka yönü çalışanın işe ve işyerine bağlılık düzeyidir. İşe karşı soğumanın göstergelerinden biri işgörenin işlerine ve işyerlerine ne kadar yatırım yaptıklarını ve onun geleceği ile ne kadar bütünleştiklerini ifade eder. İşe bağlılık işgörenin işlerinde bir amaç ve motivasyon duygusu hissetme eğilimiyken, işe karşı soğuma işinden sıkılma, işe ve işyerine ilgisiz olma ve iş-yaşam uyumsuzluğu gibi duygu durumları ile kendini belli eder. İşgören psikolojisi açısından işe karşı soğuma kronik stres, yaşam heyecanının kaybı, sinizm, işe ve işyerine karşı ilginin azalması, işyerinden ayrılma niyetinin güçlenmesi işe karşı soğuma algısını güçlenmesinin nedenleri arasındadır (Farbu vd., 2019; Ghasemzadeh vd., 2017; Brougham ve Haar, 2018). İşe karşı soğuma yaşayan bir işgören başarı hazzını önemli ölçüde kaybeder ve işin kendisi için anlamlı olup olmadığını sorgulamaya başlar. İşine karşı soğuyan işgören amaç ve yön duygusu belirlemede zorlanır. İş yaşamının kişisel değerlerine uygun olmadığı, işin yaşamdan olan beklentilere hizmet etmediğini, daha büyük bir misyona veya amaca bağlanma hissine katkı sağlamadığını düşünür. İşinde yeni projeler üstlenmek, becerileri gösterecek yeni beceriler geliştirme konusunda genel bir isteksizlik gösterir.

İşe karşı soğuma hissi genellikle işe karşı ilgisizlik, motivasyonsuzluk veya hevesizlik algısı ortaya çıkar. İşine karşı soğuyan işgören işin ilgisiz davranır ve yaptığı işe gönülden bağlanma arzusu duymaz. Bu insanlar işiyle ve işyeriye ilgili olarak uzun vadeli yatırım yapma arzusu duymaz. İşe karşı soğuma algısına sahip olanlar görevleri erteleme, işten sıkılma veya huzursuz hissetme veya kariyer yolunda ilerleme arzusu duymama, işten ayrılma niyetinin güçlenmesi, işyerinin geleceğine yatırım yapmama gibi düşüncelerin etkisindedirler. İşe karşı soğuma algısı olan işgörenden; net bir yön veya amaçtan yoksun olma ve değersizlik hissiyle birlikte becerilerin işin gereğiyle uyummadığını düşünmeye başlarlar. İşgörenden kronik iş stresi ve iş-yaşam uyumsuzluğundan kaynaklanan bir huzursuzluk hali yaşarlar. İşgörenin işe karşı soğuma algısı görevlerini önemsememe, öğrenme fırsatlarını değerlendirmeme, yaratıcı yeteneklerini örgüt lehine açığa çıkarma konusunda istek ve motivasyon eksikliğinin yanında iş-yaşam uyumsuzluğu gibi durumlara neden olur (Montero-Marín vd., 2019; Dahi ve Kareem, 2022; Yu, 2022). İşe karşı soğuma işgörenin işin kendisi için uygun olmadığını düşünmesi, kariyer değişikliği yapmaya veya kariyer hedeflerinden vazgeçmesi gibi sonuçlar doğurabilir. İşe karşı soğuma hissi, genellikle işe yeterince zaman ayırma isteği duymama ve genel yaşam kalitesinde düşmeye neden olabilir.

2. Faktör- İş-Özel Yaşam Uyumsuzluğu Algısı

İş-özel yaşam dengesi, işle ilgili faaliyetlere harcanan zaman ve enerji ile hobiler, aile, arkadaşlar ve öz bakım dahil olmak üzere kişisel faaliyetlere harcanan zaman ve enerji arasındaki dengeyi ifade eder. İş ve özel yaşam sorumlulukları arasında doğru dengeyi bulmakla ilgilidir. İş-özel yaşam uyumsuzluğu ise, iş sorumluluklarının çok fazla zaman ve enerji aldığı ve iş yaşamı ile kişisel yaşam arasında sağlıklı bir denge kurulamamasıdır. İşgören açısından iş-özel yaşam dengesizliği hobiler, arkadaşlar veya aile için yeterli zaman yokmuş gibi hissetmek veya kişi işte olmasa bile iş stresini yaşamaya devam etmesi gibi çeşitli şekillerde ortaya çıkabilir. İş-özel yaşam uyumsuzluğu hem iş performansının hem de genel refahın üzerinde olumsuz etkileri olabilir. Stres, tükenmişlik ve işten memnuniyetsizlik duygularının yanı sıra anksiyete, depresyon ve uyku bozuklukları gibi fiziksel ve zihinsel sağlık sorunlarına yol açabilen bir psikolojik haldir. Uzun çalışma saatleri, zorlu bir çalışma ortamı, iş kontrolü veya esneklik eksikliği ve iş arkadaşlarından destek eksikliği iş-yaşam uyumsuzluğuna neden olabilir. Aile sorumlulukları, sağlık sorunları veya finansal stres gibi kişisel faktörler iş-özel yaşam uyumsuzluğu duygularını etkiler. İş ile özel yaşam arasında sınırlar koymanın güç olması önemli bir iş-özel yaşam dengesizliği nedenidir. İşgörenin işi ile özel yaşamı arasında net sınırlar koyamaması, hafta sonları veya tatil gibi iş dışı zamanı sağlıklı yönetememesi iş-özel yaşam dengesinin bozulması işgören üzerinde olumsuz etkiye neden olabilir (Dash vd., 2012; Aamir vd., 2016). İş-özel yaşam uyumsuzluğu yaşayan işgörenin şimdiki an farkındalığı zayıflar ve bu durum işgörenin özel yaşamı üzerinde olumsuz etki yaratarak yaşam konforunu önemli ölçüde zayıflatır. İş-özel yaşam uyumsuzluğunda işgören isteyken işine odaklanamaz ve işte olmadığı zamanda ise iş stresinin etkisi altındadır.

İş-özel yaşam uyumu kişisel ilişkileri geliştirebilir, üretkenliği ve yaratıcılığı artırabilir ve bireylerin kişisel hedeflerini ve ilgi alanlarını takip etmelerine katkı sağlayabilir. İş-özel yaşam uyumu işgörenden zaman ve kaynakları daha rasyonel ve verimli kullanmalarına, işlerini ve kişisel yükümlülüklerini yerine getirirken kendilerini ihmal etmemelerine katkı sağlayabilir. Söz konusu uyum; sınırları belirlemeyi, sorumlulukları devretmeyi, öz bakım uygulamayı ve kişisel değerlere ve hedeflere dayalı faaliyetlere öncelik vermeyi içerebilir. İş-özel yaşam uyumunun öznel bir kavram olduğunu ve bir kişi için işe yarayan tedbirin başkası

için işe yaramayacağını bilmek önemlidir. Doğru dengeyi bulmak deneme yanılmayı içerebilir, kişisel ve işle ilgili koşullar değiştikçe zaman içinde ayarlamalar yapılmasını gerektirebilir (Mazerolle ve Eason, 2015; Lewis ve Campbell, 2008; Wongchompoo, 2022). Genel olarak, iş-özel yaşam dengesinin sağlanması, bireylerin mutlu, sağlıklı ve tatmin edici bir yaşam sürmeleri için çok önemlidir. Özel yaşam faaliyetlerine öncelik vererek, sınırlar koyarak ve öz bakım uygulayarak, bireyler iş ve kişisel yaşam sorumlulukları arasında doğru dengeyi bulabilir. Nihayet iş-özel yaşam uyumu sadece işgörenlerin değil aynı zamanda örgütlerin de sorumluluğundadır.

3. Faktör-İşe Karşı Motivasyon Kaybı

İşe olan motivasyon kaybı algısı, kişinin işine ve işyerine yönelik bir duygusal kopukluk veya istek eksikliğini ifade eder. İşe karşı motivasyon kaybı iş ile işgören arasındaki uyumsuzluktan kaynaklanan ve işin işgören için artık ilginç olmaması durumudur. İşe karşı motivasyon kaybı işgörenin işte veya işyerinde kendini motivasyonsuz hissetmesi, doğru kariyer veya iş rolünde olmaması algısının yüksek olmasıdır. İşe karşı motivasyon kaybı işle ilgili görevlere ilgisizlik, coşku veya yaratıcılıktan yoksun olmak veya örgüt ikliminden memnun olmama gibi çeşitli şekillerde ortaya çıkabilir. İşin kişiyi yeterince tatmin etmemesi, işte sıkılma algısının yüksek olması veya kariyer amaçlarına hizmet etmemesi gibi durumlar işe karşı işgörenlerin ilgilerinin kaybolmasına neden olabilir. Kişinin iş beklentileri ile gerçeklik algısı arasındaki uyumsuzluk veya yaşam değişiklikleri gibi kişisel faktörler işe olan ilginin kaybolmasına neden olabilir. İşe olan motivasyon kaybını gidermek için nedenleri tanımlamak ve olası çözümler geliştirmek kişinin iş ve özel yaşam dengesinin korunması bakımından büyük önem taşımaktadır. İşte motivasyon kaybı aynı zamanda işin tatmin edici faktörlerden uzak olması gibi durumlara neden olabilmektedir. İşin tatmin edici olmaması, monoton veya sıkıcı olması kişinin yaratıcı yeteneklerini ortaya koymasına ve inisiyatif kullanmasına izin vermeyecek kadar mekanik olması işe karşı motivasyonun kaybolmasının önemli nedenleri arasındadır. İşe karşı motivasyon kaybının önemli sonuçları vardır ve bunların en önemlilerinden biri dikkat eksikliğidir (Tavakoli vd., 2019; Frank-Anyanwu vd., 2019; Pohane vd., 2016). Dikkat eksikliği algısı, dikkati sürdürmede veya görevlere veya faaliyetlere odaklanmada zorluk algısını ifade eder.

İlgisizlik ve motivasyon kaybı, işgörenin motivasyonunu, coşkusunu ve işine olan tutkusunu kaybettiği bir duygu durumudur. Bu kayıp, işgörenin üretkenlik, performans ve genel iş tatmininde düşüşe neden olur. İşte motivasyon kaybı yaşayan insanlar işlerinde anlam veya amaç bulmakta zorlanırlar. İşyerinde kendilerini meslektaşlarından kopuk hissedebilirler ve çalışma ortamlarından izolasyon veya kopma duyguları yaşayabilirler. İşe karşı motivasyon kaybının uzun süre devam etmesi halinde, hem birey hem de örgüt açısından olumsuz sonuçlar doğurabilir. Motivasyon kaybının derinleşmesi durumunda kaçınılmaz olarak iş performansı olumsuz etkilenir ve bu durum işgören açısından sürdürülebilir bir durum değildir. Aynı görevlerin tekrar tekrar yapılması, görevlerin monoton ve sıkıcı olması zamanla işin ilginçliğini kaybetmesine ve işe karşı motivasyonun azalmasına neden olabilmektedir. Ayrıca işyerinde değersizlik algısı ve takdir edilmemişlik hissi, işte motivasyon ve ilgi eksikliğine yol açabilir. Diğer taraftan iş arkadaşlarından ve yönetimden destek eksikliği ve olumsuz işyeri kültürü işe karşı motivasyon kaybına neden olabilmektedir. Bizzat işgörenin kendisinden kaynaklanan ilişki veya sağlık sorunları motivasyon kaybının diğer nedenleri arasındadır. İşgörenlerin işyerinde yeni kariyer fırsatlarından mahrum olması ve kapalı uçlu, inisiyatif kullanmaya ve yaratıcı yeteneklerini açığa çıkarmasına izin vermeyen işler işe karşı motivasyon kaybına neden olabilmektedir (Le Guyader vd., 2006; Miklossy vd., 2003; Yadav ve Sahu, 2022). Elverişsiz çalışma koşulları, kaynak eksikliği, işgörenin becerileri ile iş sorumlulukları arasındaki uyumsuzluk motivasyon kaybına neden olabilir. Ayrıca işin işgörenin kişisel değerleriyle uyumsuzluğu önemli bir motivasyon kaybı nedenidir.

3. Yöntem

Bu ölçek geliştirme çalışmasında, işgörenlerin mesleki yılgınlık algılarını belirlemek amacıyla "Mesleki Yılgınlık Ölçeği" (MEYÖ) 'nin geliştirilmesi amaçlanmıştır. Madde havuzu oluşturma aşamasında öncelikle yılgınlıkla ilgili alan yazın ve geçmişte yapılan çalışmalarda kullanılan benzer ölçekler incelenmiştir. Akademisyenlerden uzman görüşü alınarak madde havuzu oluşturulmuştur. Maddelerin ölçme aracı konusuyla ilgili olup olmadığı, dilbilgisine uyumu ve cümlelerin anlaşılabilirlik düzeyi kontrol edilmiştir. Toplam 81 madde ile oluşturulan deneme formu gerekli düzenlemeler yapılarak uygulamaya hazır hale getirilmiştir. Veriler çevrimiçi ölçek formu aracılığıyla gönüllülük esasına göre toplanmıştır. Süreçte dört

araştırma grubundan veriler toplanmıştır. Ölçek geliştirmede veriler toplandıktan sonra; birinci olarak kamu kurumları ve özel sektörde çalışan karma araştırma grubu ile pilot çalışma yapılmış, ikinci aşamada akademisyenlerden oluşan bir grup ile ön test ve son test çalışması yapılmış, üçüncü aşamada ölçek özel sektör araştırma grubuna uygulanmış; dördüncü aşamada araştırma grubu olarak kamu çalışanlarından elde edilen verilerin doğrulayıcı faktör analiziyle geçerlilik ve güvenilirlik çalışması yapılmıştır. Son olarak ölçüt bağımlı geçerlik analizi için ölçeği oluşturan boyutlara, işten ayrılma niyeti değişkeni eklenerek araştırma modeli geliştirilmiştir. Araştırma modeli Smart (PLS-SEM) istatistik programında analiz edilmiştir. Bu araştırma için Eskişehir Osmangazi Üniversitesi Sosyal ve Beşeri Bilimler İnsan Araştırmaları Etik Kurulu'ndan (22.02.2023 tarihli ve 2023-03 numaralı) gerekli onay alınmıştır.

3.1. Evren ve Örneklem

Araştırmanın evreni herhangi bir işte çalışanlardan oluşmaktadır. Çalışma kapsamında araştırma evreninin çok geniş olması, bütün evrene ulaşılmasını imkânsız kılmaktadır. Bu nedenle gerek maliyet gerekse zaman açısından her bir faaliyet grubu için evreni temsil edebilecek bir örneklem alınması tercih edilmiştir. Madde havuzunu sadeleştirme ve geçerlik çalışmaları dört farklı örneklem grubu seçilerek gerçekleştirilmiştir. Araştırmanın örnekleme amaçlı örnekleme tekniğine göre belirlenmiştir. Bu örneklem tekniği araştırma sorunsalına uygun belirli deneklerin seçilmesiyle yapılmaktadır (Tutar ve Erdem, 2022; Gürbüz ve Şahin, 2015). Ölçeğin farklı örneklem gruplarında geçerliğini artırmak amacıyla hem kamu kurumlarından hem de özel sektörden farklı meslek gruplarından veriler toplanmıştır. Araştırmanın pilot çalışma grubu özel sektör ve kamu kurumlarında çalışan 65 kişiden oluşmaktadır. Test- tekrar test analizi için 27 akademisyenden veri toplanmıştır. Bu araştırmanın keşfedici faktör analizi (KFA) için özel sektörde çalışan 166 kişiden oluşmaktadır. Keşfedici faktör analizi sonrasında oluşan nihai form ile ölçeğin yapı geçerliğini incelemek üzere yapılan doğrulayıcı faktör analizi için kamu kurumlarında çalışan araştırma grubundan (ikinci örneklem) 484 çalışana ulaşılmıştır. Bu grubun %26,2'si kadın; %47,5'i erkek katılımcıdır. Katılımcıların %15,3'ü 30 ve altı; %26,9'u 31-40 yaş; %22,9'u 41-50 yaş; %8,7'si 51 ve üzeri yaş aralığındadır. Grubun %26,2'si yaş ve cinsiyet belirtmemiştir. Araştırma grubu, örneklem büyüklüğü ve kayıp veri açısından incelendiğinde; Comrey ve Lee (1992), faktör analizinde yeterli örneklem büyüklüğü için 50'nin çok zayıf, 100'ün zayıf, 300'ün iyi, 500'ün çok iyi ve 1000'in mükemmel olduğunu açıklamaktadır. Kline (1994) ise faktör analizi için 200 kişilik bir örneklemin yeterli sayılabileceğini ifade etmiştir. Child (2006)'ya göre madde sayısının 4 ya da 5 katı, Tavşancıl'a göre (2002) ise madde sayısının 5 ile 10 katı arasında örneklem hacmi için yeterlidir. Tabachnick ve Fidell (2015) ise minimum gözlem sayısının 300 olması gerektiğini ifade etmiştir. Tüm bunlar göz önüne alındığında, bu çalışmadaki grupların örneklem büyüklüğünün yeterli olduğu ileri sürülebilir.

3.2. Veri Toplama Aracı

Araştırmada veri toplama aracı olarak bu araştırmanın amacına uygun olarak araştırmacılar tarafından geliştirilen Mesleki Yılgınlık Ölçeği (MEYÖ) kullanılmıştır. Ayrıca ölçek geliştirme aşamalarından biri olan ölçüt bağımlı geçerlik analizi için Mobley ve arkadaşları (1979) tarafından geliştirilen İşten Ayrılma Niyeti Ölçeği kullanılmıştır.

3.3. Verilerin Analizi

Ölçeğe ait madde havuzunun sadeleştirme (pilot) aşamasında yapı geçerliliğini test etmek için SPSS istatistik programı kullanılarak keşfedici faktör analizi uygulanmıştır. Ölçeklerin güvenilirlik katsayılarını hesaplamak için Cronbach Alpha değerleri hesaplanmıştır. Sadeleşen madde havuzu ile ölçme aracı yeniden test edilmek üzere özel işletme çalışanlarından oluşan araştırma grubundan elde edilen verilerle SPSS istatistik programı kullanılarak keşfedici faktör analizi tekrar yapılmıştır. Smart (PLS-SEM) istatistik programında ölçüm modelinin test aşamasına geçmeden önce değişkenlerin yansıtıcı (reflektif) ve biçimlendirici (formatif) yapılardan hangisine uygun olduğu incelenmiştir. Reflektif ölçeklerde her bir indikatör (ifade) ölçekteki değişimi açıklamaktadır ve model çiziminde oklar ile gösterilmektedir. Formatif ölçeklerde, yapının özelliklerini ortaya koyan ifadeler yer almaktadır (Hair vd., 2017). Araştırma modelinde yer alan ölçeklere ait indikatörlerin reflektif veya formatif yapılardan hangisini kapsadığını belirlemek için Doğrulayıcı Tetrad Analizi (Confirmatory Tetrad Analyses (CTA)) (Gudergan vd., 2008) uygulanmıştır. Araştırma modelinde yer alan ölçeklere yönelik yapılan CTA analizi sonuçları Tablo 1'de gösterilmektedir.

Yapı geçerliliği analiz edildikten sonra araştırmının doğrulayıcı faktör analizi Smart (PLS-SEM) yöntemi kullanılarak yapılmıştır. PLS-SEM modellerdeki karmaşık yapıların açıklanmasında daha avantajlıdır. Smart (PLS-SEM) istatistik programının kullanılmasını temel amacı, ölçek değerlendirme sürecinde bulunan geçerlilik ve güvenilirlik değerlerini eş zamanlı vermesidir Yapısal eşitlik modellemesi uygulamalarında iki farklı yöntemden bahsedilmektedir. Bu yöntemlerden ilki kovaryans bazlı yapısal eşitlik modellemesi (CB-SEM) iken, diğer kısmi en küçük kareler yapısal eşitlik modellemesidir (PLS-SEM). PLS-SEM yöntemi, CB-SEM yöntemine göre; iç tutarlılık ve uyum geçerliliği değerleri daha iyi çıkarmaktadır (Hair vd., 2017). Smart (PLS-SEM) istatistik programında yapılan analizlerde normal dağılım değerlendirmesi yapılmamaktadır (Wong, 2013). PLS-SEM’de yapısal eşitlik modellemesi hesaplamasında bootstrapping yöntemi (Ravand & Baghaei, 2016) kullanılmaktadır. Analizin birinci aşamasında ölçeklerin türsel çıkarımı belirlenmektedir. Ölçeklerin türüne göre ikinci aşamada ölçüm modeli değerlendirmesi yapılmaktadır. Üçüncü aşamada ise yapısal eşitlik modellemesi, yapısal model değerlendirme analizleri ile tamamlanmaktadır (Kement, Karaküçük ve Çavuşoğlu, 2021).

Smart (PLS-SEM) istatistik programında analiz edilen araştırma modelinde yer alan mesleki yığınlık alt faktörleri ve işten ayrılma niyeti değişkenlerinin güvenilirlik katsayısı (reliability coefficient) Cronbach Alpha (CA) ve rho_A yöntemleri ile hesaplanmıştır. Ölçüm modeli test aşamasında ikinci olarak ilgili ölçeklerin iç tutarlılığı (internal consistency) hesaplanmıştır. Bunun için bütünleşik güvenilirlik (composite reliability) (CR) değerleri hesaplanmıştır. Üçüncü olarak ölçeklerin gösterge güvenilirliğini (indicator reliability) açıklamak için faktör yükleri (outer loadings) (λ) analiz edilmiştir. Ölçüm modeli testlerinde dördüncü olarak yakınsak (uyum) geçerlilik (convergent validity) hesaplanmıştır. Bunun için ortalama açıklanan varyans (avaraged variance extracted) (AVE) (Fornell & Larcker, 1981) değerleri bulgulanmıştır. Ölçüm modelinde beşinci aşamada iraksak (ayrım) geçerlilik (discriminant validity) değerleri hesaplanmıştır. Bunun için ortalama açıklanan varyans karekökü (\sqrt{AVE}) ve heterotrait monotrait ratio (HTMT) (Hair vd., 2019) değerleri hesaplanmıştır. Beşinci aşama olarak ölçüt bağıntılı geçerliğin yapılabilmesi için üç maddeden oluşan İşten Ayrılma Niyeti Ölçeği (Mobley vd., 1979) araştırma modeline eklenmiştir.

Tablo 1. Araştırma Ölçekleri Doğrulayıcı Tetrad Analizi

Faktör 1	\bar{x}	s.s.	t-değeri	p-değeri	Bias	CI low	CI up
1: 1,15,16,2	0,007	0,039	0,185	0,853	0,000	-0,056	0,071
10: 1,15,16,3	0,023	0,045	0,532	0,595	-0,001	-0,049	0,099
13: 1,15,16,4	0,037	0,055	0,699	0,484	-0,001	-0,051	0,131
26: 1,15,8,16	-0,076	0,072	1,055	0,292	0,000	-0,196	0,042
27: 1,16,8,15	-0,095	0,069	1,408	0,159	0,002	-0,212	0,014
37: 1,15,2,3	-0,003	0,056	0,051	0,960	0,000	-0,096	0,090
43: 1,15,2,5	-0,074	0,074	1,016	0,310	0,001	-0,197	0,046
62: 1,15,3,23	-0,084	0,063	1,353	0,176	0,001	-0,188	0,018
66: 1,23,4,15	-0,002	0,061	0,026	0,979	0,000	-0,101	0,099
68: 1,15,5,23	0,020	0,064	0,316	0,752	0,000	-0,086	0,126
76: 1,15,23,8	0,008	0,060	0,120	0,904	0,000	-0,092	0,105
86: 1,15,4,24	-0,021	0,058	0,365	0,715	0,000	-0,115	0,074
88: 1,15,24,5	0,048	0,054	0,881	0,379	0,000	-0,041	0,136
92: 1,15,6,24	0,016	0,062	0,272	0,785	-0,001	-0,084	0,119
97: 1,15,24,8	0,057	0,061	0,957	0,338	-0,001	-0,041	0,159
214: 1,16,23,9	0,016	0,043	0,342	0,732	0,001	-0,057	0,084
231: 1,24,7,16	-0,078	0,069	1,125	0,260	0,000	-0,191	0,036
290: 1,16,9,6	0,055	0,052	1,056	0,291	0,000	-0,031	0,139
333: 1,24,5,2	0,067	0,046	1,470	0,142	-0,001	-0,007	0,145
430: 1,23,3,4	0,044	0,058	0,775	0,438	-0,001	-0,049	0,141
454: 1,23,4,7	-0,050	0,052	0,941	0,346	0,000	-0,135	0,037
458: 1,23,8,4	0,017	0,044	0,390	0,697	0,000	-0,055	0,091
479: 1,23,8,6	0,010	0,045	0,240	0,810	-0,001	-0,063	0,086
484: 1,23,7,8	0,058	0,058	1,038	0,299	-0,002	-0,033	0,156
535: 1,24,5,9	-0,050	0,049	1,014	0,311	0,000	-0,132	0,031

565: 1,3,4,8	0,039	0,048	0,822	0,411	0,000	-0,039	0,118
609: 1,5,8,4	0,041	0,046	0,871	0,384	0,001	-0,037	0,116
626: 1,4,9,7	-0,029	0,049	0,599	0,549	0,001	-0,111	0,051
636: 1,6,8,5	-0,070	0,061	1,162	0,245	0,001	-0,173	0,029
640: 1,5,7,8	0,070	0,052	1,373	0,170	-0,001	-0,013	0,156
741: 15,3,6,16	-0,047	0,054	0,889	0,374	0,001	-0,137	0,040
1037: 15,24,8,6	-0,022	0,053	0,404	0,686	0,000	-0,109	0,066

Faktör 2	\bar{x}	s.s.	t-değeri	p-değeri	Bias	CI low	CI up
1: 11,12,13,14	-0,178	0,078	2,306	0,021	0,003	-0,313	-0,055
2: 11,12,14,13	0,012	0,054	0,188	0,851	0,001	-0,081	0,098
4: 11,12,13,22	-0,013	0,081	0,162	0,871	0,001	-0,147	0,119
6: 11,13,22,12	0,116	0,061	1,902	0,057	0,000	0,016	0,216
10: 11,13,14,22	0,102	0,075	1,382	0,167	-0,001	-0,018	0,229

Faktör 3	\bar{x}	s.s.	t-değeri	p-değeri	Bias	CI low	CI up
1: 17,18,19,25	0,001	0,037	0,010	0,992	0,001	-0,061	0,061
2: 17,18,25,19	-0,054	0,041	1,332	0,183	0,001	-0,122	0,012

CTA analizi sonuçları indikatörlere ait tetrad değerlerinin CI Low ve CI Up (Confidence Interval) güven aralıkları ile hesaplanmaktadır. CI Low ve CI Up değerleri arasında "0" olması değişkenlerin reflektif özellik gösterdiği, arasında "0" olmaması durumunda ise (\pm) formatif özellik gösterdiği anlaşılmaktadır. İndikatör gruplarından herhangi birinde CI Low ve CI Up değerleri arasında "0" olması o ölçeğin reflektif olarak ifade edilmesi için yeterlidir (Sönmez-Çakır, 2019). Yapılan CTA analizinde mesleki yılmılık alt faktörlerinin CI Low ve CI Up değerleri arasında "0" olduğu tespit edilmiş, böylelikle ölçüm modeli değişkenlerinin reflektif özellik gösterdiği sonucuna varılmıştır.

4. Bulgular

4.1. Madde Sadeleştirme Pilot Çalışması

Ölçme aracının geliştirilebilmesi için oluşturulan madde havuzunun test edilmesi ve ölçek boyutlarının belirlenebilmesi için ilk olarak pilot çalışma yapılmıştır. Kamu ve özel kurum çalışanlarından oluşan 65 kişinin yer aldığı bir araştırma grubundan toplanan verilerle SPSS programında keşfedici faktör analizi yapılmıştır. Faktör analizi için öncelikle sayıltılar test edilmiştir. Çalışmadaki verilerin normal dağılıp dağılmadığı tek değişkenlerin istatistik yöntemlerinden merkezi eğilim ölçüleri ve basıklık-çarpıklık değerleri ile kontrol edilmiştir. 80 maddenin tek tek Skewness (çarpıklık) ve kurtosis (basıklık) değerleri incelendiğinde; çarpıklık değerlerinin 0,515 ile 1,957 arasında değerler aldığı ve basıklık değerlerinin -1.167 ile 3,824 arasında değerler almaktadır. Bu değerlere göre çarpıklık katsayısının -3.3 ile +3.3 ve basıklık katsayısı -7 ile +7 arasında değerler alması normallik koşullarını sağlamaktadır (Bernstein, 2000). Araştırma verileri normal dağılmaktadır. Veri setine faktör analizi uygulanabilirliğinin test edilmesi amacıyla KMO (Kaiser-Meyer-Olkin) "Örnekleme Yeterliliğinin Ölçümü Testi" ve Bartlett'in (Bartlett's Test of Sphericity) "Küresellik Testi"nden yararlanılmaktadır. KMO testi sonucunun 0,887 olduğu ve örneklem büyüklüğünün faktör analizi için uygun olduğu tespit edilmiştir. Bartlett küresellik testinin anlamlı olması [$p < 0.01$] maddeler arasındaki korelasyon ilişkilerinin faktör analizi için uygun olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Ölçeğin faktör yapısının belirlenmesi için SPSS istatistik programıyla açımlayıcı faktör analizi yapılmıştır. Faktör analizi ölçülebilir ve görülebilir birçok durumun altında yatan sebepleri ortaya çıkarmaktadır. Diğer bir ifadeyle gözlemlenemeyen alt boyutları kategorize etmektedir (Johnson & Wichern, 2002). Açımlayıcı faktör analizi ile ölçek maddelerine ait açıklanan varyans sonuçları hesaplanmış; ardından çeşitli kriterler göz önünde bulundurularak faktör sayısı belirlenmiş ve faktör yük değerleri hesaplanmıştır. Faktör sayısının belirlenmesinden sonra döndürme gerçekleştirilmiş ve döndürme sonrası yük değerleri hesaplanmıştır. Açımlayıcı faktör analizi sonrasında ölçeğin iç tutarlılık anlamında güvenilirlik değerini ortaya koyan Cronbach Alfa güvenilirlik analizi katsayıları hesaplanmıştır. 80 soruluk maddeden oluşan ölçme aracına yapılan keşfedici faktör analizi neticesinde döndürülmüş bileşenler matrisi incelenmiştir. Binişik olan ve düşük faktör yükü olan maddeler analizden çıkartılarak analiz tekrar yapılmıştır. Tekrarlanan bu faktör

analizi işlemi sonrasında ölçeğin 25 madde ve 4 faktörlü bir yapıdan oluştuğu ve faktörlerin toplam varyansın %79.7'sini açıkladığı tespit edilmiştir. Ölçeğe ait boyutların toplam varyans yüzdeleri Tablo 2'de gösterilmektedir.

Tablo 2. Açıklanan Varyans Tablosu

Faktör	Başlangıç Özdeğerler		Döndürme Öncesi Değerler		Döndürme Sonrası Değerler		% of		
	Toplam % Varyans	Küm.%	Total	Toplam	% Varyans	Küm.%	Variance	Toplam	
1	16,105	64,419	64,419	16,105	64,419	64,419	7,440	29,758	29,758
2	1,525	6,099	70,518	1,525	6,099	70,518	4,755	19,021	48,779
3	1,300	5,201	75,719	1,300	5,201	75,719	4,015	16,060	64,839
4	1,012	4,048	79,767	1,012	4,048	79,767	3,732	14,928	79,767

Extraction Method: Principal Component Analysis.

Ölçek kullanımına geçmeden önce yapılan keşfedici faktör analizi sonucu elde edilen bilgilere göre ölçeğe ait maddelerin açıkladığı ortak varyans değerlerinin en düşüğü 0,537 ve en yükseği 0,916 olarak bulunmuştur. Açıklanan varyansın .30'un altında herhangi bir madde olmadığı, maddelerin ortak faktör varyanslarının genellikle yüksek olduğu görülmektedir. Son analiz sonrasında 25 maddeden oluşan dört faktörlü bir yapı ortaya çıkmıştır. Bu yapıya ilişkin faktör yükleri Tablo 3'te yer almaktadır. KFA sonrası yapılan Cronbach Alfa güvenilirlik analizi katsayıları ölçeğin 0,976 düzeyinde olduğu belirlenmiştir.

Tablo 3. Döndürülmüş Bileşenler Matrisi

Maddeler	Bileşenler			
	1	2	3	4
Madde62	,845			
Madde70	,820			
Madde58	,813			
Madde61	,801			
Madde68	,794			
Madde63	,748			
Madde69	,702			
Madde56	,678			
Madde65	,632			
Madde47	,606			
Madde39		,786		
Madde41		,763		
Madde31		,744		
Madde19		,621		
Madde38		,586		
Madde12		,492		
Madde75			,802	
Madde76			,738	
Madde77			,665	
Madde44			,628	
Madde27			,459	
Madde30				,829
Madde29				,821
Madde32				,698
Madde49				,667

4.2. Test Tekrar Test Güvenirliği Bulguları

Bir ölçüm aracının test-tekrar test güvenilirliği, aynı grup üzerinde farklı zamanlarda iki kez veya daha fazla uygulandığında benzer sonuçlar vermesini ifade etmektedir (Tutar ve Erdem, 2022; Gürbüz ve Şahin, 2015: 158). Araştırma yapılmadan önce ölçeğin anlaşılabilirliğini istatistiki olarak değerlendirilmesi amacıyla test-tekrar test analizi yapılmıştır. Analiz sonuçları Tablo 4’de yer almaktadır. Elde edilen bulgulara göre ön test ve son test arasından anlamlı bir farklılık yoktur. İki uygulama arasında hesaplanan korelasyon katsayısı ,913 ($p < 0,000$) olarak bulunmuştur. Taslak ölçekten herhangi bir madde çıkarılmamıştır.

Tablo 4. Mesleki Yılgınlık Ölçeği Test- Tekrar Test (Paired Samples Statistics)

		Ort.	N	Std. Sapma	Df	t	P
Pair 1	Öntest	2,1952	27	,73697	26	,230	,820
	Sontest	2,1809	27	,78749			

4.3. Birinci Çalışma Grubu Keşfedici Faktör Analizi

Pilot çalışma ile maddeler sadeleştirilmiştir ve ölçek özel işletmelerde çalışan 166 kişilik örneklem grubuna uygulanmıştır. Elde edilen veriler keşfedici faktör analizi ile incelenmiştir. Her değişken ve veri topluluğu faktör analizine uygun olmayabilir. Faktör analizine geçmeden önce veri setinin faktör analizi için uygunluğu analiz edilmiştir. Tüm ifadeler arasındaki korelasyon yükleri 0.30’dan yüksek çıkmıştır. Maddelerin çarpıklık değerleri 0,402–1,199 arasında; basıklık değerleri -0,944- 0,589 arasındadır ve veriler normal dağılım göstermektedir. Değişkenler arası kısmi korelasyon incelenmiştir. Veri seti içerisinde gerçek faktörler var ise bu verinin kendi içerisindeki kısmi korelasyonunun düşük olması beklenir. Kısmi korelasyonun 0,7 ve üstü olduğu durumlar fazla ise faktör analizi doğru sonuçlar vermeyecektir (Kement, Karaküçük ve Çavuşoğlu, 2021; Yaşlıoğlu, 2017). Araştırmada elde edilen veriler incelendiğinde ifadeler arası kısmi korelasyon yüklerinin 0.70’ten düşük olduğu bulunmuştur. Barlett testi incelenmiştir. Bartlett küresellik testinin anlamlı olması ($p < 0,001$) maddeler arasındaki korelasyon ilişkilerinin faktör analizi için uygun olduğunu göstermektedir. Bu araştırma kapsamında Barlett testi sonucu anlamlı ($p=0.000$, $df=231$, $\chi^2=3468,868$) çıkmıştır. Faktör analizine geçmeden önce son olarak KMO (Kaiser-Meyer-Olkin) testi yapılmıştır. Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) örneklem yeterlilik değerinin 0,945 olduğu ve örneklem büyüklüğünün faktör analizi için yeterli olduğu tespit edilmiştir. Yapılan analizler sonucunda örneklemin faktör analizi için uygun olduğu tespit edilmiştir. Mesleki Yılgınlık Ölçeğinin yapı geçerliliğini tespit etmek amacıyla temel bileşenler (principal component) analizi ve “varimaks” eksen döndürmesi tekniği kullanılarak keşfedici faktör analizi (KFA) uygulanmıştır. KFA sonucunda, KFA’da özdeğerlerin (eigenvalues) 1’den büyük olması durumunda faktörlerin oluşması sağlanmıştır. Faktör belirleme kriterine göre ortaya çıkan boyut sayısı ve açılan varyans oranı Tablo 5’te verilmiştir.

Tablo 5. Mesleki Yılgınlık Ölçeği Açıklanan Varyans ve Faktör Dağılımı

Faktör	Başlangıç Özdeğerler			Döndürme Öncesi Değerler			Döndürme Sonrası Değerler		
	Toplam	Varyans	Küm.%	Toplam	Varyans	Küm.%	Toplam	Varyans	Küm.%
1	12,780	58,091	58,091	12,780	58,091	58,091	7,630	34,682	34,682
2	1,887	8,578	66,669	1,887	8,578	66,669	4,244	19,289	53,971
3	1,248	5,672	72,341	1,248	5,672	72,341	4,041	18,369	72,341

Extraction Method: Principal Component Analysis.

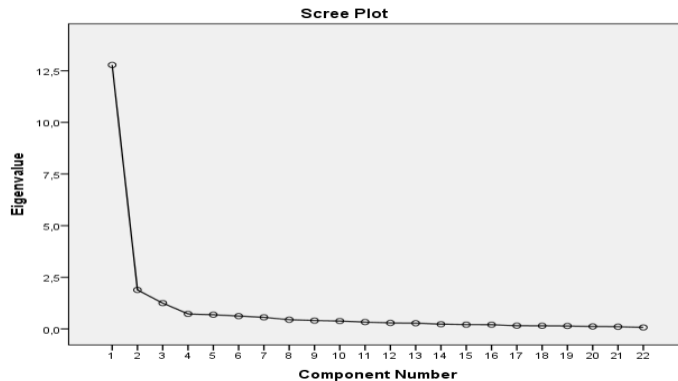
Temel bileşen analizi tekniği ve varimax döndürmesi kullanılarak yapılan faktör analizlerine göre ölçeğin üç faktörlü yapısı ortaya çıkmıştır. KFA sonucu 10, 20 ve 21 numaralı maddeler açıklanan varyansa katkısının düşük olması ve çapraz yüklenme eğilimi göstermesinden dolayı ölçekten çıkarılmıştır. Yeniden yapılan KFA sonucunda, 22 maddelik ölçeğin üç faktörlü yapıda olduğu ve faktörlerin toplam varyansı %72,341 oranında açıkladığı tespit edilmiştir. Ölçekteki maddelerin faktörlerdeki yüklerine ilişkin KFA sonuçları Tablo 6’da

gösterilmektedir. Bu faktörler işe karşı soğuma, iş-özel yaşam dengesizliği algısı ve işe karşı ilgi/motivasyon kaybı olarak adlandırılmıştır. Güvenilirlik değeri Cronbach alfa iç tutarlılık katsayısı ile değerlendirilmiştir. Nihai ölçeğinin güvenilirlik katsayısı 0,965 olduğu tespit edilmiştir.

Tablo 6. Döndürülmüş Bileşenler Matrisi

Maddeler	Bileşenler		
	Faktör 1	Faktör 2	Faktör 3
Meyö3- Mesleğimi sürdürmeye daha fazla dayanamayacağımı düşünüyorum.	,841		
Meyö1- Mesleğime ilgimi yavaş yavaş kaybediyorum.	,809		
Meyö6- Mesleğimi sürdürmenin bir anlamının olup olmadığı kafamı kurcalıyor.	,786		
Meyö24- Her geçen gün işime olan duygusal bağım zayıflıyor.	,776		
Meyö5- Mesleğimin beni hayal kırıklığına uğrattığını düşünüyorum.	,776		
Meyö4- İşimden ayrılmayı sık sık düşünüyorum.	,761		
Meyö23- İşime karşı ilgimi kaybettiğimi düşünüyorum.	,747		
Meyö2- Mesleğime artık daha fazla kafa yormak istemiyorum.	,719		
Meyö9- Mesleğimden duygusal olarak soğuduğumu hissediyorum.	,711		
Meyö7- Çalışmaktan bıktığımı hissediyorum.	,612		
Meyö8- Mesleğimi sürdürmek aşırı strese neden oluyor.	,610		
Meyö15- Haksızlıklar yüzünden her geçen gün işime olan bağlılığımı kaybediyorum.	,606		
Meyö16- Sabahları işe gitmek için kendimde yeterince istek bulamıyorum.	,592		
Meyö12- İşlerimden dolayı özel yaşamıma yeterince zaman ayıramıyorum.		,872	
Meyö13- Mesai bitiminde kendimi aşırı yorgun hissediyorum.		,822	
Meyö11- İşimde fiziksel olarak erken yorulduğumu düşünüyorum.		,741	
Meyö14- İşim ve özel yaşamım arasında dengeyi kuramıyorum.		,729	
Meyö22- İşimdeki zihinsel yorgunluk uyku düzenimi bozuyor.		,552	
Meyö18- Kendimi işime tam olarak veremiyorum.			,826
Meyö17- İşimde dikkat eksikliği yaşıyorum.			,824
Meyö19- İşimde zihinsel odaklanma sorunu yaşıyorum			,797
Meyö25- Hata yapma endişesini çok fazla yaşıyorum.			,538
Açıklanan Varyans	%34,682	%19,289	%18,369

KFA sonrasında incelenen yamaç eğim grafiğinin dördüncü noktadan düzleştiği Şekil 1’de görülmektedir. 22 maddeden oluşan üç faktörlü bir yapı ortaya konulmuştur. Ölçeğe son şekli verilerek doğrulayıcı faktör analizinin yapılması amacıyla kamu kurumu çalışanlarından oluşan bir araştırma grubundan veri toplanmıştır.



Şekil 2. Yamaç Eğim Grafiği

4.4. İkinci Çalışma Grubu- Doğrulayıcı Faktör Analizi (Smart PLS)

Ölçme aracının geçerlik ve güvenilirlik çalışmaları kapsamında; iç tutarlılık güvenilirliği (internal consistency reliability), birleşme geçerliği (convergent validity) ve ayrışma geçerliği (discriminant validity) değerlendirilmiştir. İç tutarlılık güvenilirliği için Cronbach Alfa ve rho-A ve birleşik güvenilirlik (CR=Composite Reliability) katsayıları incelenmiştir. Birleşme geçerliğinin tespitinde, faktör yükleri ile açıklanan ortalama varyans (AVE=Average Variance Extracted) değerleri kullanılmıştır. Faktör yüklerinin $\geq 0,70$; Cronbach Alpha, rho-A ve birleşik güvenilirlik katsayılarının $\geq 0,70$; açıklanan ortalama varyans değerinin de $\geq 0,50$ olarak gerçekleşmesi beklenmektedir (Hair vd., 2006; Hair vd., 2014; Fornell ve Larcker, 1981). Aşağıda yer alan Tablo 7’de araştırmada yer alan yapıların iç tutarlılık güvenilirliği ve birleşme geçerliği ile ilgili sonuçlar yer almaktadır.

Tablo 7. Araştırma Modeli Geçerlilik ve Güvenilirlik Analizi Sonuçları

Faktörler	İndikatörler	λ faktör yükleri	A	rho_A	CR	AVE
Faktör 1	Meyö3	0,832	0,966	0,968	0,965	0,682
	Meyö1	0,755				
	Meyö6	0,800				
	Meyö24	0,915				
	Meyö5	0,700				
	Meyö4	0,953				
	Meyö23	0,913				
	Meyö2	0,677				
	Meyö9	0,854				
	Meyö7	0,779				
	Meyö8	0,765				
	Meyö15	0,864				
	Meyö16	0,879				
Faktör 2	Meyö12	0,722	0,903	0,905	0,902	0,648
	Meyö13	0,764				
	Meyö11	0,825				
	Meyö14	0,840				
	Meyö22	0,867				
Faktör 3	Meyö18	0,934	0,918	0,930	0,923	0,750
	Meyö17	0,914				
	Meyö19	0,875				
	Meyö25	0,726				
İşten ayrılma niyeti	İan1	0,981	0,897	0,913	0,896	0,745
	İan2	0,858				
	İan3	0,732				

İfadelerin güvenilirlik katsayısının 0.70 üzerinde olduğu; iç tutarlılığının hesaplanması için hesaplanan bütünsel güvenilirlik değerlerin (CR) 0.80’in üzerinde olduğu; uyum geçerliliğini belirlemek için hesaplanan ortalama açıklanan varyans (AVE) değerlerinin 0.60’nın üzerinde olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Bu sonuca göre ölçeklerin iyi bir güvenilirliğe sahip olduğu, içsel tutarlılığa ve uyum geçerliliğine sahip olduğu anlaşılmıştır. Ölçeklerin gösterge güvenilirliğini belirlemek için dışsal gösterge yükleri hesaplanmıştır. Bu analiz ile alt faktörlerinin doğrulayıcı faktör analizi skorları elde edilerek, ölçeğin doğrulanması sağlanmaktadır (Kaiser, 1974) Ölçeklerin her birine ait faktör yükleri 0.50’nin üzerinde olduğu bulunmuştur. Bu sonuca göre araştırmaya ait ifadelerin hiçbiri ölçekten çıkarılmamıştır. Ayrışma geçerliğinin tespitinde, Fornell ve Larcker (1981) tarafından önerilen kritere göre yapılan analiz sonuçları Tablo 8’de yer almaktadır. Bu kritere göre her bir yapının ortalama açıklanan varyans (AVE) değeri karekökünün diğer yapılarla korelasyonundan daha yüksek olmalıdır. Tablodaki değerler incelendiğinde Faktör 1 ve Faktör 3’ün bu kriteri sağladığı tespit edilmiştir. AVE karekökü ayırım geçerliliğinin sağlanması için tek başına yeterli olmadığı için (Hair vd., 2019) Heterotrait Monotrait Ratio (HTMT) analizi yapılmıştır.

Tablo 8. Ayrım Geçerliliği Analizi (\sqrt{AVE} - Fornell Larcker Kriteri) Sonuçları

	Faktör 1	Faktör 2	Faktör 3	İan
Faktör 1	0,826			
Faktör 2	0,821	0,805		
Faktör 3	0,845	0,823	0,866	
İan	0,700	0,622	0,679	0,863

Henseler vd. (2015) tarafından önerilen HTMT (Heterotrait-Monotrait Ratio) kriterlerine göre yapılan analiz sonuçları incelenmiştir. HTMT değerinin; 0,90'nun, içerik olarak birbirine uzak kavramlarda ise 0,85'in altında olması gerektiği belirtilmiştir (Henseler vd., 2015). Tablo 9'da görüldüğü gibi HTMT değerleri eşik değerin altındadır. Bulgulara göre ayırışma geçerliği sağlanmıştır.

Tablo 9. Ayrım Geçerliliği Analizi (HTMT) Sonuçları

	Faktör 1	Faktör 2	Faktör 3
Faktör 1			
Faktör 2	0,816		
Faktör 3	0,848	0,831	
İan	0,690	0,617	0,678

Faktörlere ait yükler değerlendirildikten sonra Smart PLS-SEM istatistik programı ile model uyum iyiliği değerleri (Tablo 10) incelenmiştir. Araştırma modelinin ki kare değeri incelendiğinde 2432,388 olarak bulunmuş ve model uyumu için yeterlidir. Standartlaştırılmış ortalama hataların karekökü değeri (Standardised Root Mean Square Residual-SRMR) 0.064 çıkmıştır. Bu değer 0.08'in altında olduğu için (Hu & Bentler, 1999) modelin iyi uyuma sahip olduğunu göstermektedir. Normlaştırılmış uyum indeksi değeri (Normed Fit Indices-NFI) 0.806 olarak çıkmıştır. Model iyi uyum değerlerine sahiptir.

Tablo 10. Araştırma Modeli Uyum İyiliği Değerleri

SRMR	0,064	0,064
d_ULS	1,324	1,324
d_G	0,877	0,877
Chi-square	2432,388	2432,388
NFI	0,806	0,806

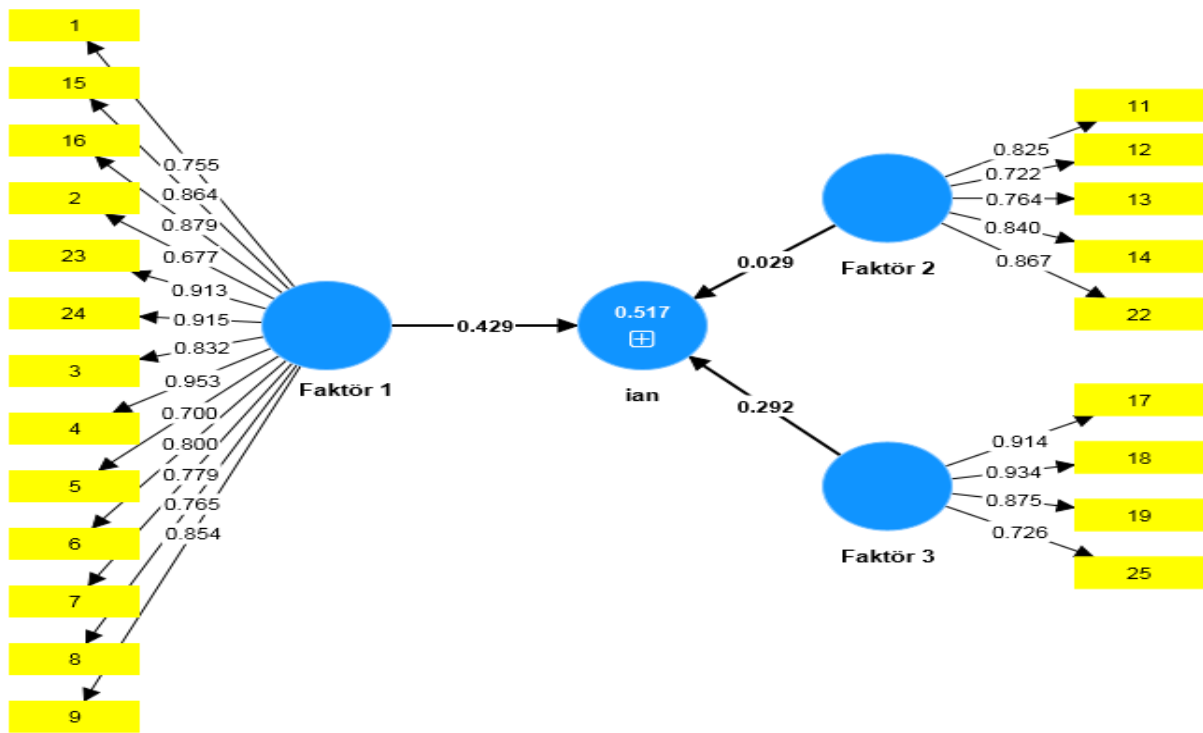
4.5. Yapısal Model Değerlendirme

Araştırma modelinin analiz edilmesinde kısmi en küçük kareler yol analizi (PLS-SEM) kullanılmıştır. Veriler SmartPLS 4.0.8.8 istatistik programı kullanılarak analiz edilmiştir. Araştırma modeline ilişkin; doğrusallık, yol katsayıları, R^2 ve etki büyüklüğünü (f^2) hesaplamak için PLS algoritması; tahmin gücünü (Q^2) hesaplamak için de Pls predict analizi yapılmıştır. PLS yol katsayılarının anlamlılıklarını değerlendirmek için yeniden örnekleme (bootstrapping) ile örneklemden 5000 alt örneklem alınarak t-değerleri hesaplanmıştır. Araştırma sonuçlarına ilişkin R^2 , f^2 , Q^2 ve VIF değerleri Tablo 11'de sunulmuştur. Değişkenler arasındaki VIF (Variance Inflation Factor) değerleri incelendiğinde, değerlerin eşik değer olan 5'in altında olması nedeniyle değişkenler arasında doğrusallık problemi olmadığı anlaşılmıştır (Hair vd., 2014). Modele ait elde edilen R^2 değerleri incelendiğinde de Faktör 1'in işten ayrılma niyetini açıklama oranı 0,429; Faktör 2'nin açıklama oranı 0,029 ve Faktör 3'ün açıklama oranı ise 0,292 olduğu tespit edilmiştir. Etki büyüklüğü katsayısının (f^2) 0,02 ve üzeri olması düşük; 0,15 ve üzeri olması orta; 0,35 ve üzeri olması ise yüksek olarak değerlendirilmektedir (Cohen, 1988). Etki büyüklüğü katsayıları (f^2) incelendiğinde; işten ayrılma niyetine faktör değişkenlerinin düşük düzeyde etkisinin olduğu tespit edilmiştir. Endojen değişkenler için hesaplanan tahmin gücü katsayılarının (Q^2) sıfırdan büyük olması, araştırma modelinin, endojen değişkenleri tahmin gücüne sahip olduğunu göstermektedir (Hair vd., 2014). Tablodaki 11'deki Q^2 değerlerinin sıfırdan büyük olması araştırma modelinin faktör değişkenlerini tahmin gücüne sahip olduğunu göstermektedir. Araştırma modeli yapısı faktör yükleriyle birlikte Şekil 2'de sunulmuştur.

Tablo 11. Araştırma Modeli Etki Büyüklüğü Sonuçları

Değişkenler	R ²	f ²	Q ²	Inner Vıf	Beta (β)	\bar{x}	s.s.	t-değeri	p-değeri
Faktör 1 -> ian	0,429	0,091	0,474	4,206	0,429	0,432	0,107	4,022	0,000
Faktör 2 -> ian	0,029	0,000	0,355	3,733	0,029	0,032	0,104	0,277	0,781
Faktör 3 -> ian	0,292	0,041	0,246	4,258	0,292	0,288	0,123	2,369	0,018

Araştırma modelinde yer alan değişkenlere yönelik ölçüm model ve yapısal model değerlendirmeleri gerçekleştirildikten sonra kısmi en küçük kareler yöntemi kullanılarak yapısal eşitlik modellemesi analizi yapılmıştır. Araştırma modelindeki değişkenlerin anlamlılık durumu incelendiğinde Faktör 1 ve Faktör 3'ün işten ayrılma niyeti üzerinde anlamlı etkisi varken; Faktör 2'nin işten ayrılma niyeti üzerinde anlamlı bir etkisi bulunamamıştır. Modele ait t değerleri bu sonucu doğrulamaktadır.



Şekil 2. Yapısal Eşitlik Modeli

5. Sonuç ve Tartışma

Bu çalışmada Mesleki Yılgınlık Ölçeğinin geliştirilmesi amaçlanmıştır. Ölçeğin geliştirilmesi sürecinde literatür tarama, uzman görüşü alınması, madde havuzu oluşturma, pilot çalışma yapılması, test-tekrar test güvenilirliği, birinci çalışma grubu ile keşfedici faktör analizi, ikinci çalışma grubu ile doğrulayıcı faktör analizi aşamaları ölçek geliştirme sürecine uygun olarak sırayla yapılmıştır. Ölçeğin geçerlik ve güvenilirliğini analiz etmek için işten ayrılma niyeti değişkeniyle birlikte kurulan araştırma modeli yapısal eşitlik modellemesiyle analiz edilmiştir. Uzman görüşünün alınması ve literatür taraması sonucunda 81 maddeli bir havuz oluşturulmuştur. Uzman görüşlerine sunulan madde havuzunda yanlış anlaşılan ifadeler düzeltilmiştir. 65 katılımcı ile pilot çalışma yapılmıştır. Ölçeğin yapısının anlaşılması için yapılan keşfedici faktör analizi sonucunda ölçek 25 madde ile 4 alt faktörden oluşmuştur. Ölçek geliştirme sürecine farklı örneklem gruplarıyla devam edilmiştir.

Test-tekrar test analizinde iki uygulama arasında bir farklılık olmadığı anlaşılmıştır. 166 özel sektör çalışanına tekrar uygulanan ölçek yapısının 22 Madde ve üç alt faktörden oluştuğu görülmüştür. Üç alt faktör ve işten ayrılma niyeti değişkenlerinden oluşan model test edilmiştir. 484 kamu çalışanına uygulanan ölçeğe

doğrulayıcı analizler yapılmıştır. Yapılan bütün analizler sonucunda 22 madde ve 3 boyuttan oluşan ölçek doğrulanmıştır. Mesleki Yılgınlık Ölçeğinin yeterli kanıtla desteklenmiş geçerli ve güvenilir bir ölçek olduğu anlaşılmıştır. Mesleki Yılgınlık Ölçeği, ölçek geliştirme sürecinde farklı eğitim düzeylerindeki kamu ve özel örgüt çalışanlarından veri toplandığı için kamu kurumları ve özel sektördeki tüm çalışanlara ve demografik göstergelere sahip tüm çalışanlara uygulanabilecek nitelikte işlevsel bir ölçektir. Bu çalışmada ilgili literatürün yönlendirdiği gibi yılgınlığın tükenme duygusu yaşanmadan önce ortaya çıkabilecek bir durum olduğu varsayımından hareket edilmiştir. Tükenmişlik sendromu ile yılgınlığın işe karşı farklı sonuçlar ürettiği bu araştırmanın temel varsayımını oluşturmaktadır. Bu çalışmada işgören yılgınlığının, tükenmişlik sendromundan farklı boyutları içermesi bakımından literatüre önemli katkısının olacağı ileri sürülebilir.

Ölçek çalışmasında ilk boyut “İşe Karşı Soğuma” olarak belirlenmiştir. İnsanlar başarısız olduklarını ve varoluşsal olarak önemli olmadıklarını hissettikleri durumlarda kendilerine karşı saygıları azalmakta ve değersizlik hissi algıları artmaktadır. İşgören yılgınlığı hissini yoğunluk derecesine göre işgörenler kendilerini aşırı yorgun ve bitkin hissedebilmektedir. Bu durum kişinin işe ve işyerine karşı soğumasına ve işte dikkatinin dağılmasına neden olabilmektedir (Kompanje, 2018; Torun, 1997; Bozdoğan ve Aslan, 2020). Ayrıca bıkkınlığın kariyer, yaşam ve iş tatmini üzerinde de olumsuz etkisi olabilmektedir. Bıkkınlık ile işe bağlılık arasında negatif yönde güçlü bir ilişki olduğu, bıkkınlık yaşayanların işlerinde anlam krizi yaşadıkları belirlenmiştir. Diğer bir husus bıkkınlık algısının çalışanların müşterilerle olan ilişkilerine zarar vermesidir (Abubakar, 2020; Akdeniz, 2017; Stock, 2016). Bu sonuçlar bıkkınlık algısının çalışanlar üzerinde iş tatmininin azalması, işe karşı ilgi ve motivasyon kaybı, iş-özel yaşam uyumsuzluğu gibi olumsuz etkilerinin olduğu gibi, çalışan-müşteri ilişkilerini olumsuz anlamda etkilediğini göstermektedir.

Ölçek çalışmasında ikinci boyut “İş-Özel Yaşam Uyumsuzluğu” olarak belirlenmiştir. İş koşullarının belirlenmesi açısından iş ve iş dışı yaşam etkileşimi dikkate değer bir durumdur (Baykan ve Senemtaş Ünal, 2022). İş ve ev arasındaki çatışan taleplerin tükenmişliğe yol açtığı ve iş tatminini azalttığı çeşitli araştırmalarla ortaya konmuştur. Burada kendini gösteren asıl tehlike, bireylerin genellikle tükenmişlikle mücadele etmek yerine, tükenmişliğin yol açtığı durumla uyumlu bir psikoloji içine girmeleridir (Dolgun, 2012; Bacharach, 1991).

Ölçek çalışmasında üçüncü boyut “İşte Motivasyon Kaybı” olarak belirlenmiştir. Motivasyon, belirli bir amaca ulaşmak için enerji, istikamet ve kararlılık içeren kişisel çabaların ortaya konduğu süreçtir (Ellemers, Gilder ve Haslam, 2004; Readings, Robbins, DeCenzo ve Coulter, 2011). Motivasyon kaybı genellikle yılgınlık, bıkkınlık ve yorgunluk nedeniyle ortaya çıkan bir örgütsel sorundur. Motivasyon kaybı yaşayan insanlarda istek azalması veya çok az şeye ihtiyaç duymak gibi bir duygu durumu söz konusu olmaktadır. Fiziksel olarak hasar görmüş stresli insanlar tükenmişlikle birlikte enerjilerini kaybederlerken duygusal olarak hasar görmüş insanların ise motivasyon ve umutlarını yitirdiği belirtilmektedir (Tutar ve Erdem, 2022; Kapusuz, 2016; Singh ve Ramdeo, 2023). Motivasyon ile ilgili çalışmalar, işini severek yapan ve iş tatmini olan çalışanların işinde daha başarılı olduğu, kendisiyle ilgili başarı hissi algılarının arttığını ve daha verimli çalıştığını göstermektedir (Koçel, 2007; Arcak ve Kasımoğlu, 2006; Küçüközkan, 2015).

Araştırmada ölçüt bağıntılı geçerliliğini test etmek için işten ayrılma niyeti ölçeği kullanılmıştır. Mesleki yılgınlığın işten ayrılma niyetini yordadığı sonucuna ulaşılmıştır. Literatürdeki çalışmalar araştırma sonucunu destekler niteliktedir. Bıkkınlık belirtisi gösteren çalışanlar, işlerinden ayrılmayı düşündüklerini belirtmiştir (Prammer, 2012). Tükenmişlik düzeyinin işten ayrılma niyetinin anlamlı yordayıcısı olduğunu belirleyen çalışmalar (Lee, 2019; Russell vd., 2020) mevcuttur. Bıkkınlık ve tükenmişlik düzeyleri arttıkça işten ayrılma niyetinin arttığı sonucuna varılmıştır (Çağatay, 2022).

KAYNAKÇA

- Aamir, A., Hamid, A. B. A., Haider, M., & Akhtar, C. S. (2016). Work-life balance, job satisfaction and nurses retention: moderating role of work volition. *International Journal of Business Excellence*, 10(4), 488-501. <https://doi.org/10.1504/IJBEX.2016.079257>
- Abubakar, A.M. (2020). Using hybrid SEM - artificial intelligence: Approach to examine the nexus between boreout, generation, career, life and job satisfaction, *Personnel Review*, 49(1), 67-86. <https://doi.org/10.1108/PR-06-2017-0180>.
- Akdeniz, T. (2018). *Boreout iş performans üzerindeki etkisinde işe bağlılık aracı rolü ve cinsiyet düzenleyici rolü*, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Aksaray Üniversitesi- Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Arcak, A. ve Kasımoğlu, E. (2006). Diyarbakır merkezdeki hastane ve sağlık ocaklarında çalışan hemşirelerin sağlık hizmetlerindeki rolü ve iş memnuniyetleri, *Dicle Tıp Dergisi*, 33(1), 23-30.
- Bacharach, S. B., Bamberger, P. & Conley, S. (1991). Work-home conflict among nurses and engineers: Mediating the impact of role stress on burnout and satisfaction at work, *Journal of Organizational Behavior*, 12(1), 39-53.
- Baykan, P., & Ünal, E. S. (2022). Akademisyenlerin çalışma ortamında karşılaştıkları psikososyal tehlikeler: bir ölçek geliştirme çalışması. *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 14(1), 169-181.
- Bernstein, I. (2000). Some consequences of violating SEM's assumptions. Paper presented at the annual meeting of Southwestern Psychological Association, Dallas, TX.
- Boles, J. S., Dean, D. H., Ricks, J. M., Short, J. C., & Wang, G. (2000). The dimensionality of the Maslach Burnout Inventory across small business owners and educators. *Journal of Vocational Behavior*, 56(1), 12-34. <https://doi.org/10.1006/jvbe.1999.1689>.
- Bozdoğan, S. C., & Aslan, H. (2020). *Aşırı İş Yükünün, Tükenmişlik, İş Stresi ve İşten Ayrılma Niyeti Üzerindeki Etkisi*, Ankara, İksad.
- Brougham, D., & Haar, J. (2018). Smart technology, artificial intelligence, robotics, and algorithms (STARA): Employees' perceptions of our future workplace. *Journal of Management & Organization*, 24(2), 239-257. <https://doi.org/10.1017/jmo.2016.55>.
- Child, D. (2006). *The Essentials of Factor Analysis*, London, Continuum.
- Comrey, A. L. & Lee, H. B. (1992). *A First Course in Factor Analysis*. Hillside, New Jersey, Lawrence Erlbaum Associates, Publishers.
- Cordes, C. L., & Dougherty, T. W. (1993). A review and an integration of research on job burnout. *Academy of Management Review*, 18, 621- 656. <https://doi.org/10.2307/258593>.
- Çağatay, Ü. (2022). *Eğitim yöneticilerinin yöneticilikten ayrılma niyetleri ile bıkkınlık ve tükenmişlik düzeyleri arasındaki ilişkinin incelenmesi*, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, İzmir Demokrasi Üniversitesi.
- Dahi, Z. S., & Kareem, A. K. A. (2022). Psychological endurance of middle school principals. *Journal of Positive School Psychology*, 6302-6314.
- Dash, M., Anand, V., & Gangadharan, A. (2012). Perceptions of Work-Life Balance Among IT Professionals. *IUP Journal of Organizational Behavior*, 11(1).
- Dolgun, U. (2012). Tükenmişlik Sendromu, Ergun Özler, D. (Ed.), *Örgütsel Davranışta Güncel Konular*, Ekin Kitabevi.
- Ellemers, N., De Gilder, D., & Haslam, S. A. (2004). Motivating individuals and groups at work: A social identity perspective on leadership and group performance. *Academy of Management Review*, 29(3), 459-478. <https://doi.org/10.2307/20159054>.
- Farbu, E. H., Skandfer, M., Nielsen, C., Brenn, T., Stubhaug, A., & Höper, A. C. (2019). Working in a cold environment, feeling cold at work and chronic pain: A cross-sectional analysis of the Tromsø Study. *BMJ Open*, 9(11). <https://doi.org/10.1136/bmjopen-2019-031248>
- Fornell, C., & Larcker, D. F. (1981). Evaluating structural equation models with unobservable variables and measurement error. *Journal of Marketing Research*, 18(1), 39-50. <https://doi.org/10.1177/002224378101800104>

- Frank-Anyanwu, A., Odi, C. C., & Okereocha, C. A. (2019). Managing Conflicts Among Public Junior Secondary School Teachers in Rivers State.
- Gabriel, K. P., & Aguinis, H. (2022). How to prevent and combat employee burnout and create healthier workplaces during crises and beyond. *Business Horizons*, 65(2), 183-192. <https://doi.org/10.1016/j.bushor.2021.02.037>
- Ghasemzadeh, A., Maleki, S., & Khadem Hosini, M. (2017). The interactive role of job stress and organizational perceived support on psychological capital and job deviation behavior of hospital's nurses and staffs. *Journal of Research and Health*, 7(1), 572-580. <https://doi.org/10.18869/acadpub.jrh.7.1.572>
- Gudergan, S. P., Ringle, C. M., Wende, S., & Will, A. (2008). Confirmatory tetrad analysis in PLS path modeling. *Journal of Business Research*, 61(12), 1238-1249. <https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2008.01.012>
- Guilford, J. P. (1954). *Psychometric Methods*, New York, McGraw- Hill Book Co.
- Gürbüz, S., & Şahin, F. (2015). *Sosyal Bilimlerde Araştırma Yöntemleri*. Ankara, Seçkin Yayıncılık.
- Hair, J. F., Black, W. C., Babin, B. J., Anderson, R. E., & Tatham, R. L. (2006). *Multivariate Data Analysis*. Upper Saddle River, NJ, Pearson Prentice Hall.
- Hair, J. F., Matthews, L. M., Matthews, R. L., & Sarstedt, M. (2017). PLS-SEM or CB-SEM: updated guidelines on which method to use. *International Journal of Multivariate Data Analysis*, 1(2), 107-123. <https://doi.org/10.1504/IJMDA.2017.087624>
- Hair, J. F., Risher, J. J., Sarstedt, M., & Ringle, C. M. (2019). When to use and how to report the results of PLS-SEM. *European Business Review*, 31(1), 2-24. <https://doi.org/10.1108/EBR-11-2018-0203>.
- Hair, J.F., Tomas, G., Hult, M., Ringle, C.M., & Sarstedt, M. (2014). *A Primer on Partial Least Square Structural Equations Modeling (PLS-SEM)*. Los Angeles, Sage.
- Henseler, J., Ringle, C.M., & Sarstedt, M. (2015). A New Criterion For Assessing Discriminant Validity in Variance-Based Structural Equation Modelling. *Journal of the Academy of Marketing Science*, 43, 115-135. <https://doi.org/10.1007/s11747-014-0403-8>.
- Hu, L. T., & Bentler, P. M. (1999). Cutoff criteria for fit indexes in covariance structure analysis: Conventional criteria versus new alternatives. *Structural equation modeling, A Multidisciplinary Journal*, 6(1), 1-55. <https://doi.org/10.1080/10705519909540118>.
- Johnson, R. A., & Wichern, D. W. (2002). *Applied Multivariate Statistical Analysis* (Cilt 5, Sayı 8). Upper Saddle River, NJ, Prentice Hall.
- Kaiser, H. F. (1974). An index of factorial simplicity. *Psychometrika*, 39(1), 31-36. <https://doi.org/10.1007/BF02291575>.
- Kapusuz Gökçen, A., (2016). *Kişilik özellikleri ile tükenmişlik ilişkisinde psikolojik sermayenin etkileri*, Yayınlanmamış Doktora Tezi, Osmaniye Korkut Ata Üniversitesi, Osmaniye.
- Kement, Ü., Karaküçük, S., & Çavuşoğlu, S. (2021). Ekorekreatif Tutum Ölçeği Geliştirilmesi: Geçerlik ve Güvenilirlik Çalışması. *Tourism and Recreation*, 3(1), 34-54.
- Kline, P. (1994). *An Easy Guide to Factor Analysis*. New York: Routledge.
- Kompanje, E. J. (2018). Burnout, boreout and compassion fatigue on the ICU: it is not about work stress, but about lack of existential significance and professional performance. *Intensive Care Medicine*, 44(5), 690-691. <https://doi.org/10.1007/s00134-018-5083-2>.
- Küçüközkan, Y. (2015). Liderlik ve motivasyon teorileri: Kuramsal bir çerçeve. *Uluslararası Akademik Yönetim Bilimleri Dergisi*, 1(2), 85-116.
- Le Guyader, A., Nubret, K., Darodes, N., & Laskar, M. (2006). Removal of a ventricular mitral valve fibroelastoma by an aortic approach. *Interactive CardioVascular and Thoracic Surgery*, 5(6), 785-787. <https://doi.org/10.1510/icvts.2006.136689>.
- Lee, Y. H. (2019). Emotional labor, teacher burnout, and turnover intention in high-school physical education teaching. *European Physical Education Review*, 25(1), 236-253. <https://doi.org/10.1177/1356336X17719559>.
- Lewis, J., & Campbell, M. (2008). What's in a name? 'Work and family' or 'work and life' balance policies in the uk since 1997 and the implications for the pursuit of gender equality. *Social Policy & Administration*, 42(5), 524-541. <https://doi.org/10.1111/j.1467-9515.2008.00615.x>.

- Maslach, C., & Jackson, S. E. (1981). Maslach burnout inventory--ES Form.
- Maslach, C., & Jackson, S. E. (1986). *Maslach Burnout Inventory Manual* (2nd ed.). Palo Alto, CA: Consulting Psychologists Press.
- Mazerolle, S. M., & Eason, C. M. (2015). Perceptions of National Collegiate Athletic Association Division I female athletic trainers on motherhood and work-life balance: individual-and sociocultural-level factors. *Journal of Athletic Training*, 50(8), 854-861. <https://doi.org/10.4085/1062-6050-50.5.02>.
- Meier, S. T., & Kim, S. (2022). Meta-regression analyses of relationships between burnout and depression with sampling and measurement methodological moderators. *Journal of Occupational Health Psychology*, 27(2), 195. <https://doi.org/10.1037/ocp0000273>.
- Miklossy, J., Taddei, K., Suva, D., Verdile, G., Fonte, J., Fisher, C., ... & Martins, R. N. (2003). Two novel presenilin-1 mutations (Y256S and Q222H) are associated with early-onset Alzheimer's disease. *Neurobiology of Aging*, 24(5), 655-662. [https://doi.org/10.1016/S0197-4580\(02\)00192-6](https://doi.org/10.1016/S0197-4580(02)00192-6).
- Mobley, W. H., Griffeth, R. W., Hand, H. H., & Meglino, B. M. (1979). Review and conceptual analysis of the employee turnover process. *Psychological Bulletin*, 86(3), 493. <https://doi.org/10.1037/0033-2909.86.3.493>.
- Montero-Marín, J., García-Campayo, J., Mera, D. M., & Del Hoyo, Y. L. (2009). A new definition of burnout syndrome based on Farber's proposal. *Journal of Occupational Medicine And Toxicology*, 4(1), 1-17. <https://doi.org/10.1186/1745-6673-4-31>.
- Pohane, P., Jaiswal, S., Chandurkar, A., Sawant, V., & Vahia, V. N. (2016). Carbamazepine induced generalised erythematous rash in a patient of bipolar affective disorder-case report. *J Ment Disord Treat*, 2(119), 2. <https://doi.org/10.4172/2471-271X.1000119>.
- Prammer, E. (2012). *Boreout-Biografien Der Unterforderung und Langeweile: Eine Soziologische Analyse*, Springer-Verlag. <https://doi.org/10.1007/978-3-658-00503-0>.
- Ravand, H., & Baghaei, P. (2016). Partial least squares structural equation modeling with R. *Practical Assessment, Research, and Evaluation*, 21(1), 11.
- Ringle, C. M., Wende, S., & Becker, J.-M. (2022). SmartPLS 4. Oststeinbek: SmartPLS GmbH, <http://www.smartpls.com>.
- Robbins, S. P., Robbins, S., DeCenzo, D. A., & Coulter, M. (2011). *Fundamentals of Management*, New Jersey, Pearson.
- Russell, M. B., Attoh, P. A., Chase, T., Gong, T., Kim, J., & Liggans, G. L. (2020). Examining burnout and the relationships between job characteristics, engagement, and turnover intention among us educators, *Sage Open*, 10(4), <https://doi.org/10.1177/2158244020972361>.
- Schaufeli, W. B., & Taris, T. W. (2005). The conceptualization and measurement of burnout: Common ground and worlds apart. *Work and Stress*, 19(3), 256-262. <https://doi.org/10.1080/02678370500385913>.
- Schaufeli, W. B., Desart, S., & De Witte, H. (2020). Burnout Assessment Tool (BAT) development, validity, and reliability. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 17(24), 9495. <https://doi.org/10.3390/ijerph17249495>.
- Singh, R., & Ramdeo, S. (2023). *Employee Motivation in a Changing Environment. In Contemporary Perspectives in Human Resource Management and Organizational Behavior: Research Overviews and Gaps to Advance Interrelated Fields* (191-208). Cham: Springer International Publishing. https://doi.org/10.1007/978-3-031-30225-1_11.
- Sowden, J. F., Schonfeld, I. S., & Bianchi, R. (2022). Are Australian teachers burned-out or depressed? A confirmatory factor analytic study involving the Occupational Depression Inventory. *Journal of Psychosomatic Research*, 157, 110783. <https://doi.org/10.1016/j.jpsychores.2022.110783>.
- Sönmez Çakır, F. (2019). Kısmi en küçük kareler yapısal eşitlik modellemesi (PLS-SEM) ve bir uygulama. *Sosyal Araştırmalar ve Davranış Bilimleri*, 5(9), 111-128.
- Stock, R. M. (2016). Understanding the relationship between frontline employee boreout and customer orientation. *Journal of Business Research*, 69(10), 4259-4268. <https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2016.02.037>.
- Tabachnick, B. G. & Fidell, L. S. (2015). *Çok Değişkenli İstatistiklerin Kullanımı*. Ankara, Nobel Yayıncılık.

- Tavakoli, Z., Montazeri, A., Sarshid, A. A., & Hassim, I. N. (2019). Role of occupational stressors among Iranian doctors at hospitals in Tehran Province, Iran. *Int Trans J Eng Manag Appl Sci Technol*, 10, 1-7.
- Tavşancıl, E. (2002). *Tutumların Ölçülmesi ve SPSS ile Veri Analizi*. Ankara, Nobel Yayıncılık.
- Torun, A. (1997). Stres ve Tükenmişlik, Tevrüz, S. (Ed.), *Endüstri ve Örgüt Psikolojisi*, Ankara, Türk Psikologlar Derneği Yayınları, 43-53.
- Torun, A. (1995). Tükenmişlik, aile yapısı ve sosyal destek ilişkileri üzerine bir inceleme. Yayınlanmamış Doktora Tezi, Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Tutar, H., & Erdem, A. T. (2022). İşgören Yıpranması Ölçeği (İYÖ): Ölçek Geliştirme Çalışması. *Journal of Economics*, 7(18), 316-336. <https://doi.org/10.25204/iktisad.1023806>.
- Wong, K. K. K. (2013). Partial least squares structural equation modeling (PLS-SEM) techniques using SmartPLS. *Marketing Bulletin*, 24(1), 1-32.
- Wongchompoo, S. (2022). Using Smartphones for Work during Off-job Time and Burnout: Work-Life Conflict as a Mediator. *Journal for Strategy and Enterprise Competitiveness*, 1(2), 28-41.
- Yadav, P., & Sahu, S. (2022). Perceived stress, burnout and compassion fatigue among frontline health workers during COVID-19 pandemic. *Indian Journal of Psychiatric Social Work*, 32-38.
- Yaşlıoğlu, M. M. (2017). Sosyal bilimlerde faktör analizi ve geçerlilik: Keşfedici ve doğrulayıcı faktör analizlerinin kullanılması. *İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi Dergisi*, 46, 74-85.
- Yu, Y. X. (2022). Psychological Stress and Job Burnout of Frontline Nurses in Wuhan in the Context of Normalized Pandemic Prevention and Control for COVID-19-A Cross-sectional Study. *Tobacco Regulatory Science (TRS)*, 59-74.

Ek: Mesleki Yılgınlık Ölçeği Maddeleri

Faktör 1 – İşe Karşı Soğuma
Meyö3- Mesleğimi sürdürmeye daha fazla dayanamayacağımı düşünüyorum.
Meyö1- Mesleğime ilgimi yavaş yavaş kaybediyorum.
Meyö6- Mesleğimi sürdürmenin bir anlamının olup olmadığı kafamı kurcalıyor.
Meyö24- Her geçen gün işime olan duygusal bağım zayıflıyor.
Meyö5- Mesleğimin beni hayal kırıklığına uğrattığını düşünüyorum.
Meyö4- İşimden ayrılmayı sık sık düşünüyorum.
Meyö23- İşime karşı ilgimi kaybettiğimi düşünüyorum.
Meyö2- Mesleğime artık daha fazla kafa yormak istemiyorum.
Meyö9- Mesleğimden duygusal olarak soğuduğumu hissediyorum.
Meyö7- Çalışmaktan bıktığımı hissediyorum.
Meyö8- Mesleğimi sürdürmek aşırı strese neden oluyor.
Meyö15- Haksızlıklar yüzünden her geçen gün işime olan bağlılığımı kaybediyorum.
Meyö16- Sabahları işe gitmek için kendimde yeterince istek bulamıyorum.
Faktör 2 – İş-Özel Yaşam Uyumsuzluğu
Meyö12- İşlerimden dolayı özel yaşamıma yeterince zaman ayıramıyorum.
Meyö13- Mesai bitiminde kendimi aşırı yorgun hissediyorum.
Meyö11- İşimde fiziksel olarak erken yorulduğumu düşünüyorum.
Meyö14- İşim ve özel yaşamım arasında dengeyi kuramıyorum.
Meyö22- İşimdeki zihinsel yorgunluk uyku düzenimi bozuyor.
Faktör 3 – İşte Motivasyon Kaybı
Meyö18- Kendimi işime tam olarak veremiyorum.
Meyö17- İşimde dikkat eksikliği yaşıyorum.
Meyö19- İşimde zihinsel odaklanma sorunu yaşıyorum
Meyö25- Hata yapma endişesini çok fazla yaşıyorum.